

ОСОБЕННОСТИ

трудовых отношений с несовершеннолетними гражданами

в возрасте от 14 до 18 лет.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены Трудовым кодексом РФ (гл. 42), иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями.

Возрастные ограничения

В соответствии с ч.3 ст.20 Трудового кодекса лица, ***достигшие возраста 16 лет***, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников. Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста.

Согласно статьи 63 Трудового кодекса РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Итак, помимо необходимого в ряде указанных случаев согласия родителей и органов опеки и попечительства, несовершеннолетний работник согласно статье 65 ТК РФ должен представить в кадровую службу следующие документы:

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку (в случае, если лицо ранее работало, если несовершеннолетний устраивается на боту впервые, то трудовая книжка выдается работодателем);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. (Таковыми документами являются, в частности, аттестат об основном

общем или среднем общем образовании. Вместо аттестата работодателю может быть предоставлен другой документ, например, выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения. Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы).

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при трудоустройстве на работу, предполагающую осуществление трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних. (Обратиться для предоставления справки о наличии (отсутствии) судимости можно в территориальные органы МВД; в многофункциональные центры; через «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» www.gosuslugi.ru).

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул). Целесообразнее заключать срочный трудовой договор, поскольку расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, не достигшим возраста 18 лет, допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктаж по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство).

Медицинский осмотр

В соответствии со статей 69 и статьей 266 Трудового кодекса РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

Целью медицинского осмотра является определение возможностей подростка выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также для определения соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности. Таким образом, дополнительно к перечисленным выше документам, необходимым для заключения трудового договора, несовершеннолетним гражданином предоставляется справка о прохождении медицинского осмотра.

Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2014 N 834н утверждена форма документа, который выдается по результатам прохождения предварительного медицинского осмотра, для несовершеннолетних граждан, поступающих на работу, - справка по форме N 086/у.

В п. 8 «Заключение о профессиональной пригодности» справки № 086/у должно быть указано заключение о пригодности кандидата на **конкретную** должность

(профессию). Например: "Годен(а) к работе подсобным рабочим по благоустройству территорий".

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 08.12.2017 № 1492 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов» медицинские осмотры для несовершеннолетних входят в программу **бесплатной медицинской помощи**.

В дальнейшем до достижения совершеннолетия несовершеннолетние работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Испытательный срок

При приеме на работу несовершеннолетних работников испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

Условия труда

Учитывая особенности несовершеннолетних работников, действующее трудовое законодательство устанавливает повышенные требования к условиям труда несовершеннолетних.

Согласно статьи 265 ТК РФ запрещается привлечение несовершеннолетних к:

- работам с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземным работам;
- работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК РФ).

Перечень работ, на которых запрещается применять труд работников в возрасте до 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Нормы нагрузок определены постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), и по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

Также несовершеннолетние не могут устроиться на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ).

Работников в возрасте до восемнадцати лет запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ).

Вместе с тем указанный запрет не распространяется:

- на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;

- спортсменов в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

Рабочее время

Помимо перечисленных ограничений, для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность:

1. рабочего времени.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 12 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 17,5 часов в неделю.

2. ежедневной работы (смены).

Для несовершеннолетних лиц продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 ТК РФ не может превышать:

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет - не более 4 часов;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Данные правила распространяются и на несовершеннолетних работников, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.

Для несовершеннолетних работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года

получение образования с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

Что касается подростков, относящихся к творческим работникам средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, или являющихся профессиональными спортсменами, продолжительность их ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Подростки могут трудиться на условиях неполной рабочей недели (неполное рабочее время), устанавливаемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ).

Время отдыха

В соответствии со ст. 122 ТК РФ на основании заявления несовершеннолетнего работника оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен ему до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Несовершеннолетним ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, продолжительность отпуска составляет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

В отношении работников в возрасте до 18 лет не допускается:

- перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- замена отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Оплата труда

Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится следующим образом.

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник выполняет *сдельную работу*, то его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в

зависимости от выработки. Работодатель также за счет собственных средств может установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

В соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2019 год размер минимальной заработной платы с 1 января 2019 года установлен в сумме 12000 рублей.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Материальная ответственность

На работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Согласно статье 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;
- ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

При этом ТК РФ запрещает заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключения составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ).

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц к административной и материальной ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 79 ТК РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Исключения составляют случаи, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Следовательно, работодатель обязан известить работника о прекращении договора, направив ему уведомление. В нем необходимо указать, что заключенный с работником срочный трудовой договор

расторгается в связи с истечением срока его действия. Уведомление подписывает руководитель организации или лицо, исполняющее его обязанности или имеющее надлежащим образом оформленные полномочия на уведомление о предстоящем увольнении. Если документ подписан неуполномоченным лицом, увольнение может быть признано неправомерным.

Рекомендуется, чтобы работник расписался на уведомлении в том, что он его получил. Уведомление составляется в двух экземплярах, один из которых остается у работодателя, а другой передается работнику. Оно может быть составлено также в одном экземпляре, и по просьбе работника работодатель может сделать для него копию такого уведомления.

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трех дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

* * *